

## АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ»

**Тарасенко В.А.**

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Створення системи і стимулювання праці для будь-якої організації – дуже специфічний і складний процес, що вимагає професійного розуміння суті трудової мотивації, знань і досвіду розробки, вживання методів винагороди персоналу.

У концепціях людських відносин і особливо – людських ресурсів, зміст стимулу зазнав значних змін в результаті його націленості не стільки на саму працю (як в класичній концепції), скільки на людину, її якості – основні джерела активності персоналу і, перш за все, її інтереси і потреби.

Урахування індивідуальних, особистісних якостей працівників змінив зміст процесу стимулювання, який став ґрунтуватися не лише на нормуванні й організації праці, але і на аналізі того, що очікується персоналом від запропонованих системою управління стимулів, з врахуванням їх актуальності для задоволення зростаючих потреб тих, хто працює [5].

Необхідно зазначити, що в роботах вітчизняних і зарубіжних авторів (Бандура С., Богиня Д., Грішнова О., Данюк В., Дмитренко Г., Тейлор Ф., Мейо Е., Маслоу А., Файоль А., Хекхаузен Х., Герцберг Ф. та інших) відображені різні аспекти стимулювання праці. Разом з тим, вони не містять узагальнюючого визначення, яке б визнавалося більшістю вчених і практиків. У зв'язку з цим проблема подальшого дослідження поняття стимулювання праці є вельми актуальною, має наукове і практичне значення.

З огляду на це, автор пропонує зробити аналіз визначення змісту поняття «стимулювання праці» як одного з важливих складових термінологічного апарату методологічного базису подальшого економічного розвитку. У зв'язку з цим розглянемо декілька визначень, запропоновані різними фахівцями. Наприклад, Бурина А.В., і Бурина Н.С. в роботі під терміном стимулювання праці вважають, що це, перш за все, зовнішня спонuka, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини у сфері праці, матеріальна оболонка мотивації персоналу [2].

Поварич І.П. і Прошкін Б.Г. під стимулюванням праці розуміють опосередковану дію на об'єкт управління, що передбачає створення такої зовнішньої ситуації, яка спонукає особу або трудовий колектив до дій, відповідних цілей, що стоять перед суспільством [6].

В роботі [10] стимулювання праці – це спосіб управління трудовою поведінкою працівника, що полягає в цілеспрямованій дії на поведінку персоналу за допомогою впливу на умови його життєдіяльності, використовуючи мотиви, рушійні для його діяльності. Це ж відноситься також, що і до роботи [6].

На відміну від інших, в роботі [3] стимулювання праці – це заохочення колективів підприємств і окремих працівників до підвищення ефективності трудової діяльності.

Ромашков О.В. розглядає стимулювання праці як метод дії на трудову поведінку працівника через мотивацію. Поняття «стимулювання праці» в соціальних науках означає цілеспрямовані дії на соціальний об'єкт, забезпечуючи підтримку його певного стану. Виходячи з даного визначення, стимулювання праці – це цілеспрямована або нецілеспрямована дія на людину або групу людей з метою підтримки певних характеристик їх трудової поведінки, перш за все заходів трудової активності. При стимулюванні спонука до праці відбувається через задоволення різних потреб особи, що є винагородою за трудові зусилля [9].

У сучасному економічному словнику [12], автори якого Райзберг Б.А., Лозовський Л.Ш., Стародубцева О.Б., під економічним стимулюванням розуміють економічну спонуку, використання матеріальних стимулів (спонукачів), сприяючих тому, щоб виробники, споживачі, покупці поводитися бажаним чином, до вигоди і на користь осіб, що застосовують стимулювання. Слід особливо відмітити, що автори для економічного стимулювання розуміють матеріальні стимули.

Владимирова Л.П. розуміє під стимулювання праці систему вибору стимулів, що призводять до підвищення результатів праці найманого персоналу, та приведення їх у визначену субпідрядність, яка забезпечує досягнення цілей підприємства [4].

На думку Толстікової О.В., стимулювання праці припускає створення умов (господарського механізму), при яких активна трудова діяльність, що дає певні, заздалегідь зафіксовані результати, стає необхідною й достатньою умовою задоволення значущих і соціально зумовлених потреб працівника, формування в нього мотивів праці [13].

На відміну від інших елементів трудової ситуації – наказів, вказівок, розпоряджень, цінностей і норм, що безпосередньо впливають на працівника, – особливістю стимулювання є опосередкована дія [1]. Система мотивів і стимулів праці має опиратись на певну нормативно-правову базу. Працівник має знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог. Стимулювання праці ефективне тільки у тому випадку, коли органи управління уміють добиватися і підтримувати той рівень роботи, за який платять.

Процес стимулювання – це така дія на працівника, яка включає в свою сферу його потреби, бажання, прагнення, цілі, мотивацію поведінки. В основі стимулювання лежить взаємодія зовнішніх умов і внутрішньої структури особи. Тому мета стимулювання – не взагалі спонукати людину працювати, а зацікавити її працювати краще, продуктивніше, ніж це обумовлено трудовими відносинами.

Така різноманітність визначень свідчить, що стимулювання праці – це складне і багатопланове явище, яке потребує всебічного вивчення. Необхідно

вивчати потреби працівників, запроваджувати сучасні методи стимулювання для досягнення як цілей працівників, так і цілей підприємства [8].

В роботі [7] стимулювання розглядається як частина мотивації (один з головних чинників мотивації). У зв'язку з цим мотивація розглядається як стратегія, а стимулювання як тактика. Таким чином, мотивація і стимулювання – це економічні категорії, в основі яких лежать економічні спонуки людини. Але стимулювання, як тактика вирішення проблем, є орієнтацією на фактичну структуру цінностей та інтересів працівника, на більш повнішу реалізацію наявного трудового потенціалу. Тому стимулювання визначає тактику вирішення проблеми та є одним із факторів досягнення стратегії і поставленої мети. Отже, автор усвідомлює те, що категорія «стимулювання праці» є багатоплановою, багатогранною і вимагає подальшого вдосконалення і уточнення.

#### **Література:**

- 1.Абрамов В.А. Нематериальные стимулы / В.А. Абрамов // Управление персоналом. 2002. – № 10. – С.33.
- 2.Бурина А.В. Мотивация персонала в аспекте организационной культуры / А.В. Бурина, Н.С. Бурина // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Экономика и финансы, 2005. – № 1. – С. 465–467.
- 3.Википедия. Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org>.
- 4.Владимирова Л.П. Экономика труда / Л.П. Владимирова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд. дом «Дашков и К», 2002. – 300 с.
- 5.Злывко О.В. Специфика мотивации персонала в современных условиях / О.В. Злывко // Фундаментальные исследования. – 2009. – №3. – С. 60–62.
- 6.Поварич И.П. Стимулирование труда. Системный подход / И.П. Поварич, Б.Г. Прошкин. – Новосибирск «Наука» 1990. – С. 56.
- 7.Пономаренко А.П. Понятия мотивации и стимулирования, их отличительные особенности и взаимодействия. / А.П. Пономаренко // Економіка промисловості. – 2009. – №5(48). – С. 180–185.
- 8.Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, 14-15 грудня 2007 р. – Ч.2. – Харків: Вид-во ХНАДУ, 2007. – 260 С.
- 9.Ромашов О.В. Социология труда: учебное пособие / О.В. Ромашов. – М.: Гардарики, 1999. – 320 с.
- 10.Свободный экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://termin.bposd.ru>.
- 11.Словник законодавчих термінів [Електронний ресурс].– Режим доступу: – <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1078.18020.0>.
- 12.Современный экономический словарь / [авт. – уклад. Райзберг Б.А. Лозовский Л.Ш. Стародубцева Е.Б.]. – М.: 1997. – С.323.
- 13.Толстікова О.В. Методичний підхід до вибору адекватних методів мотивації соціальних потреб / О.В. Толстікова // Комунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник. – 2006. – № 71. – С.333–337.